

**ПРИВАТНА УСТАНОВА  
«УКРАЇНСЬКИЙ ІНСТИТУТ ДИТИНСТВА»**

**ЗАТВЕРДЖЕНО**

вченою радою ПУ «УІД»

(протокол № 1 від 29 серпня 2024 року)



Руслана НАЙДА

«30» серпня 2024 року

Введено в дію наказом директора

від 30 серпня 2024 року за № 43 о/д

**ПОЛОЖЕННЯ  
ПРО ПОРЯДОК І ПРОЦЕДУРИ ВИРІШЕННЯ КОНФЛІКТНИХ  
СИТУАЦІЙ  
У ПРИВАТНІЙ УСТАНОВІ  
«УКРАЇНСЬКИЙ ІНСТИТУТ ДИТИНСТВА»**

Київ 2024 р.

## 1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1.1. Положення про вирішення конфліктних ситуацій в ПУ «Український інститут дитинства» (далі - Положення) розроблене відповідно до Законів України «Про освіту», «Про дошкільну освіту», «Про вищу освіту», «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні», «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», Кодексу України про адміністративні правопорушення, Закону України «Про звернення громадян» та інших актів чинного законодавства.

1.2. Положення визначає порядок і процедури врегулювання конфліктних ситуацій у таких сферах:

1.2.1. запобігання корупції та врегулювання конфлікту інтересів;

1.2.2. протидія дискримінації;

1.2.3. протидія сексуальним домаганням та регулювання конфліктів у міжособистісних стосунках суб'єктів освітнього середовища;

1.2.4. конфлікти в освітньому процесі.

Вирішення спірних питань у галузі академічної доброчесності здійснюється на підставі положень «Кодексу академічної доброчесності ПУ «Український інститут дитинства».

1.3. Терміни, які вживаються у цьому Положенні:

- академічна етика – сукупність етичних принципів та правил, визначених законом, якими мають керуватися суб'єкти освітнього процесу та освітнього середовища Інституту;

- академічний етикет – правила взаємодії і поведінки суб'єктів освітнього процесу та освітнього середовища Інституту в процесі спільної діяльності та спілкування;

- булінг (цькування) – діяння (дії або бездіяльність) учасників освітнього процесу, які полягають у психологічному, фізичному, економічному, сексуальному насильстві, у тому числі із застосуванням засобів електронних комунікацій, що вчиняються стосовно малолітньої чи неповнолітньої особи та (або) такою особою стосовно інших учасників освітнього процесу, внаслідок чого могла бути чи була заподіяна шкода психічному або фізичному здоров'ю потерпілого;

- дискримінація – ситуація, за якої особа та/або група осіб за їх ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, віку, інвалідності, етнічного та соціального походження, громадянства, сімейного та майнового стану, місця проживання, мовними або іншими ознаками, які були, є та можуть бути дійсними або припущеними (далі – певні ознаки), зазнає

обмеження у визнанні, реалізації або користуванні правами і свободами в будь-якій формі, встановленій законом, крім випадків, коли таке обмеження має правомірну, об'єктивно обґрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними;

- імобінг (цькування) - діяння (дії або бездіяльність) учасників трудових відносин, які полягають у психологічному, фізичному, економічному насильстві, у тому числі із застосуванням засобів електронних комунікацій, що вчиняються стосовно працівника Інституту або такою особою стосовно інших осіб з метою приниження їх людської гідності за певними ознаками, створення стосовно них напруженої, ворожої, образливої атмосфери та примушування учасника трудових відносин до зміни місця роботи;

- конфлікт інтересів – реальні або такі, що видаються реальними, протиріччя між приватними інтересами особи та її службовими повноваженнями, наявність яких може вплинути на об'єктивність або неупередженість прийняття рішень, а також на вчинення чи невчинення дій під час виконання наданих їй службових повноважень;

- конфліктна ситуація – певна сукупність характеристик освітнього процесу / освітнього середовища та психічних властивостей суб'єктів освітнього процесу / освітнього середовища (здобувачів освіти, педагогічних, науково-педагогічних працівників, керівного складу Інституту, допоміжного персоналу), яка детермінує зіткнення у ціннісних, емоційних, когнітивних та поведінкових проявах осіб;

- корупція – використання особою, зазначеною у частині першій статті 3 Закону України «Про запобігання корупції», наданих їй службових повноважень чи пов'язаних з ними можливостей з метою одержання неправомірної вигоди або прийняття такої вигоди чи прийняття обіцянки/пропозиції такої вигоди для себе чи інших осіб або відповідно обіцянка/пропозиція чи надання неправомірної вигоди особі, зазначеній у ч. 1 ст. 3 Закону України «Про запобігання корупції», або на її вимогу іншим фізичним чи юридичним особам з метою схилити цю особу до протиправного використання наданих їй службових повноважень чи пов'язаних з ними можливостей;

- сексуальні домагання – дії сексуального характеру, виражені словесно (погрози, залякування, непристойні зауваження) або фізично (доторкання, поплескування), що принижують чи ображають осіб, які перебувають у відносинах трудового, службового, матеріального чи іншого підпорядкування;

- суб'єкти освітнього середовища – здобувачі освіти, педагогічні, науково-педагогічні та інші працівники Інституту.

1.4. Суб'єкти освітнього середовища Інституту при здійсненні своєї діяльності мають дотримуватися таких основних принципів та цінностей: академічна свобода, відповідальність, добросесність, повага до людської гідності, свобода особистої недоторканності та інші.

1.5. Застосування цього Положення не виключає можливість застосування інших норм чинного законодавства щодо захисту особою її прав і законних інтересів.

## **2. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ ПОЛІТИКИ ВРЕГУЛЮВАННЯ КОНФЛІКТІВ**

2.1. Адміністрація Інституту та керівники структурних підрозділів зобов'язані забезпечувати систематичне проведення інформаційно-просвітницьких заходів, спрямованих на:

- Підвищення обізнаності серед педагогічних, науково-педагогічних працівників, здобувачів освіти та батьків щодо запобігання конфліктам, у тому числі булінгу, мобінгу, сексуальним домаганням, дискримінації тощо;
- Превенцію виникнення конфліктів у колективі;
- Виявлення конфліктних ситуацій на ранніх етапах;
- Урегулювання конфліктних ситуацій ефективними методами.

2.2. Для попередження конфліктів в Інституті проводиться робота, яка охоплює інформаційні, комунікативні, соціально-психологічні та організаційні заходи. Вони спрямовані на формування культури рівності, солідарності та толерантності, усунення дезінформації, підтримку конструктивного діалогу, взаємодію з неформальними групами, зменшення соціальної напруженості та покращення психологічного клімату в колективі.

2.3. Основні методи запобігання конфліктам включають:

- Створення атмосфери довіри та взаємоповаги між учасниками освітнього процесу;
- Обґрунтовану вимогливість керівників до підлеглих у виконанні посадових обов'язків;
- Справедливий розподіл робочого часу та навантаження;
- Винагородження за результати праці та морально-матеріальне заохочення;
- Дотримання принципу соціальної справедливості у вирішенні питань, що стосуються працівників та здобувачів освіти.

2.4. Дії керівників структурних підрозділів у випадку виникнення конфлікту:

- Проведення бесід зі сторонами конфлікту для визначення причин та шляхів вирішення ситуації;
- Ініціювання розгляду конфлікту відповідними комісіями;
- Контроль за виконанням рішень комісій.

2.5. В Інституту суворо заборонені:

- Дискримінаційні висловлювання на основі статі, зовнішності, сексуальної орієнтації тощо;

- Будь-які форми утисків або дискримінації;

- Мова ненависті та погрози у будь-якій формі.

2.6. У публічних висловлюваннях працівників та здобувачів освіти, а також у друкованих та онлайн-матеріалах, забороняється вживання дискримінаційних висловлювань або мови ненависті стосовно будь-якої особи чи групи осіб на підставі раси, віросповідання, політичних переконань, віку, статі, стану здоров'я тощо.

### **3. ВИРІШЕННЯ КОНФЛІКТНИХ СИТУАЦІЙ У СФЕРІ ЗАПОБІГАННЯ КОРУПЦІЇ ТА ВРЕГУЛЮВАННЯ КОНФЛІКТУ ІНТЕРЕСІВ**

3.1. У разі отримання інформації про можливі прояви корупції в Інституту, будь-який здобувач освіти або працівник має право подати офіційне звернення на ім'я директора Інституту для вирішення ситуації. Також є можливість звернутися до гарячої лінії Міністерства освіти і науки України або до правоохоронних органів для належного реагування.

3.2. Для координації заходів щодо запобігання корупції та врегулювання конфліктів інтересів в Інституту директором, за погодженням із Міністерством освіти і науки України, призначається уповноважена особа з питань запобігання та виявлення корупції. Ця особа відповідає за контроль виконання антикорупційного законодавства, виявлення та усунення конфліктів інтересів, а також за виявлення ризиків у діяльності посадових осіб і службовців, надаючи рекомендації щодо їх усунення.

3.3. Щорічно затверджується наказом «План заходів із запобігання та протидії корупції в Інституті, який регламентує конкретні кроки щодо антикорупційної діяльності. Проводяться просвітницькі кампанії серед здобувачів освіти, працівників Інституту, батьків, а також організовується функціонування «Скриньок довіри» для анонімних повідомлень.

3.4. Учасники освітнього процесу зобов'язані уникати конфліктів інтересів, що можуть виникати внаслідок особистих стосунків або інших приватних мотивів.

3.5. У разі виникнення конфлікту інтересів будь-який здобувач освіти або працівник Інституту має право подати звернення на ім'я директора для розв'язання ситуації.

3.6. Порядок розгляду звернень щодо проявів корупції та конфлікту інтересів:

- У разі необхідності директором створюється комісія для розгляду звернень щодо корупційних дій або конфліктів інтересів.

- Склад комісії формується в залежності від конкретної ситуації. Особи, дії яких оскаржуються у зверненні, не можуть входити до складу комісії.

- Анонімні звернення, що надійшли до «Скриньок довіри», передаються уповноваженій особі для розгляду відповідною комісією.

- Комісія приймає рішення щодо звернення протягом десяти робочих днів з моменту його отримання.

#### **4. ВИРІШЕННЯ КОНФЛІКТНИХ СИТУАЦІЙ У СФЕРІ ПРОТИДІЇ ДИСКРИМІНАЦІЇ**

4.1. Інститут суворо забороняє будь-які форми дискримінації та утисків у своєму освітньому середовищі.

4.2. У разі виникнення або отримання інформації про випадки дискримінації чи утисків, будь-який здобувач освіти або співробітник має право подати офіційне звернення на ім'я директора Інституту для розгляду та вирішення ситуації.

4.3. Порядок розгляду звернень щодо випадків дискримінації:

- Директором Інституту створюється постійна або тимчасова комісія для розгляду звернень щодо дискримінації. Склад комісії формується в залежності від специфіки конкретної ситуації.

- Анонімні звернення, отримані через «Скриньки довіри», передаються на розгляд відповідної комісії уповноваженою директором особою.

- Комісія зобов'язана прийняти рішення щодо заходів у відповідь на звернення протягом десяти робочих днів з моменту його отримання.

- У разі підтвердження факту дискримінації або утиску в Інституті, комісія приймає відповідне рішення, надає рекомендації директору щодо подальших дій і сприяє передачі матеріалів до правоохоронних органів, якщо це необхідно.

#### **5. ВИРІШЕННЯ КОНФЛІКТНИХ СИТУАЦІЙ У СФЕРІ ПРОТИДІЇ СЕКСУАЛЬНИМ ДОМАГАННЯМ ТА ВРЕГУЛЮВАННЯ КОНФЛІКТІВ У МІЖОСОБИСТІСНИХ СТОСУНКАХ СУБ'ЄКТІВ ОСВІТНЬОГО СЕРЕДОВИЩА**

5.1. Будь-які прояви сексуальних домагань є неприпустимими в освітньому середовищі Інституту.

4.2. У разі отримання інформації про випадки сексуальних домагань, здобувач освіти або співробітник має право подати звернення на ім'я директора Інституту для вирішення ситуації. Також можна звернутися безпосередньо до правоохоронних органів, суду чи інших уповноважених інстанцій.

4.3. Порядок розгляду звернень щодо випадків сексуальних домагань:

- Директором Інституту створюються тимчасові комісії для розгляду таких звернень. Склад комісії визначається залежно від специфіки конкретної ситуації.

- Анонімні звернення, отримані через «Скриньки довіри», передаються на розгляд відповідної комісії уповноваженою директором особою.

- Комісія повинна прийняти рішення щодо вжиття заходів протягом десяти робочих днів з моменту отримання звернення.

- У разі підтвердження факту сексуальних домагань комісія надає пропозиції директору щодо подальших дій та сприяє переданню матеріалів до правоохоронних органів.

5.4. Для розв'язання конфліктів у міжособистісних стосунках здобувач освіти або співробітник може звернутися до керівника структурного підрозділу або безпосередньо до директора Інституту.

5.5. Керівник структурного підрозділу або директор Інституту вживає заходів для врегулювання міжособистісного конфлікту. За згодою сторін може бути призначена відповідальна особа для аналізу конфліктної ситуації, яка має відповідну конфліктологічну підготовку (психологічну або педагогічну освіту).

5.6. Відповідальна особа за результатами аналізу конфліктної ситуації надає письмові рекомендації адміністрації Інституту щодо поліпшення умов освітнього процесу та управління освітнім середовищем.

## **6. ВИРІШЕННЯ КОНФЛІКТНИХ СИТУАЦІЙ В ОСВІТНЬОМУ ПРОЦЕСІ**

6.1. Порядок вирішення конфліктів, що виникають у процесі оцінювання знань та навчальних досягнень здобувачів освіти, визначається Положенням про організацію освітнього процесу в Інституті.

5.2. Здобувачі освіти мають право ініціювати зміну педагогічного, науково-педагогічного працівника через незадоволення якістю викладання або у випадку особистої неприязні зі сторони педагога.

5.3. Здобувачі освіти можуть подати вмотивоване звернення на ім'я директора Інституту з проханням про зміну педагога. Звернення повинно бути прийняте на зборах групи та підтримане не менше ніж двома третинами складу групи здобувачів освіти, а також завізоване керівником структурного підрозділу.

5.4. Порядок розгляду звернень щодо зміни педагога:

- Директором Інституту, у разі необхідності, створюється комісія для розгляду звернення академічної групи, склад якої формується залежно від обставин конфлікту.

- Комісія зобов'язана прийняти рішення та вжити необхідні заходи протягом десяти робочих днів з моменту отримання звернення.

## **7.ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ТА ВРЕГУЛЮВАННЯ КОНФЛІКТНИХ СИТУАЦІЙ**

7.1. Обов'язки педагогічних, науково-педагогічних працівників та керівників структурних підрозділів Інституту щодо врегулювання конфліктів:

- Проведення інформативних заходів, таких як бесіди та психологічні тренінги, для запобігання, виявлення та вирішення конфліктних ситуацій.

- Вчасне виявлення та запобігання конфліктам керівниками підрозділів, а також інформування адміністрації про виявлені конфлікти.

- Утримання від прийняття рішень чи дій до моменту отримання висновків спеціальної комісії з врегулювання конфліктної ситуації.

7.2. Методи реагування на конфлікти з боку керівництва Інституту:

- Проведення бесід із сторонами конфлікту для виявлення причин і суті конфліктної ситуації.

- Інформування відповідних органів у випадках, коли конфлікт має кримінальний характер або є спірною ситуацією.

- Оповіщення учасників конфлікту про висновки комісії та запропоновані рішення.

- Контроль за виконанням висновків та рішень, запропонованих комісією.

7.3. Технології врегулювання конфліктів:

- Інформаційна: Усунення з інформаційного поля неправдивої або спотвореної інформації, боротьба з чутками.

- Комунікативна: Організація ефективного спілкування між учасниками конфлікту та їх прихильниками.

- Соціально-психологічна: Робота з неформальними групами, зниження соціальної напруженості та покращення психологічного клімату в колективі.

- Організаційна: Вирішення кадрових питань, застосування заходів заохочення та покарання, зміна умов взаємодії.

7.4. Методи вирішення конфліктів:

- Адміністративний: Винесення попередження, догани, звільнення, переведення на іншу посаду або виключення з числа здобувачів освіти відповідно до Конституції України, Кодексу законів про працю, Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)».

- Педагогічний: Проведення бесід, переконання, роз'яснення та надання психологічної підтримки для врегулювання конфліктів.



## **8. ПРИКІНЦЕВІ ПОЛОЖЕННЯ**

8.1. Положення про порядок і процедури вирішення конфліктних ситуацій в ПУ «Український інститут дитинства» є локальним нормативно-правовим актом, що знаходиться у вільному доступі для здобувачів освіти, науково-педагогічних, педагогічних працівників, інших працівників закладу освіти, інших суб'єктів освітньої діяльності.

8.2. Положення затверджується рішенням Вченої ради Інституту та вводиться в дію наказом директора Інституту.

8.3. Зміни та доповнення до Положення можуть бути внесені за рішенням Вченої ради Приватної установи «Український інститут дитинства» та виданням директором Інституту нового наказу про затвердження Положення (зі змінами та доповненнями).